

RESPOSTA À RECLAMAÇÃO PARECER N.º 1094/CITE/2023

Assunto: Resposta à RECLAMAÇÃO do Parecer n.º 1094/CITE/2023, referente ao processo n.º FH/5355/2023 Parecer prévio à recusa de pedido de autorização de trabalho em regime de horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares, nos termos do n.º 5 do artigo 57.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, aprovado por unanimidade dos votos dos membros da CITE em 22 de novembro de 2023.

PROCESSO N.º CITE-RP/6109/2023

I – OBJETO

1.1. Na sequência da notificação do Parecer n.º 1094/CITE/2023 de 22 de novembro de 2023, veio a trabalhadora, legalmente representada por mandatário judicial, apresentar **RECLAMAÇÃO** nos seguintes termos:

“..., (...) residente na (...), notificada do vosso parecer com a referência supra, o qual é favorável à intenção de recusa da entidade empregadora ... ao pedido de horário flexível apresentado, vem RECLAMAR do mesmo por assente em pressupostos de facto falsos, e repor a verdade dos factos, o que faz nos termos e com os seguintes fundamentos:

1.

Compulsado o parecer em causa, ora reclamado, constatamos que a empregadora enviou o processo à CITE, para apreciação e parecer em 23 outubro 2023.

2.

Mais consta do relatório/parecer que tal pedido de parecer foi acompanhado “(...) do pedido apresentado pela trabalhadora (...).” referindo-se mais adiante que “Segundo o expediente remetido pela entidade empregadora, a trabalhadora terá remetido o pedido por mensagem, no dia 9 de outubro de 2023. No print da mensagem remetida à CITE não se afere qualquer pedido individual da trabalhadora.”

3.

Em 1.5 do relatório/parecer consta que “Regularmente notificada no dia 13 de outubro de 2023, a trabalhadora não veio responder à intenção de recusa”, e, em 1.6 refere-se que “Não foram alegados ou documentalmente comprovados quaisquer outros factos com relevância para a presente apreciação.”

4.

A final, a decisão ora reclamada — parecer favorável á intenção de recusa — assenta no facto de “O pedido apresentado pela trabalhadora não reveste a forma legalmente exigida para o efeito, nem se encontra instruído, por qualquer forma, pelos elementos essenciais para que possa ser apreciado”, “e “Uma vez sendo inadmissível a sua apreciação, fica igualmente prejudicada a análise da intenção de recusa da entidade empregadora.”

Ora bem,

5.

A empregadora ... mentiu e oculta no presente processo a verdade dos factos, manipulando-os, tendo omitido o verdadeiro e real pedido da trabalhadora e bem assim a quase totalidade da documentação relevante. Vejamos então:

DO PEDIDO DE HORÁRIO FLEXÍVEL

6.

No passado dia 19 de junho de 2023, a trabalhadora requereu junto da empregadora a concessão do regime de trabalho em horário flexível, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º da Lei n.º 7/2009 de 12 de fevereiro, nos seguintes termos (Cfr. Doc. 1): “..., trabalhadora dessa empresa com a categoria profissional de operadora de posto de abastecimento, vem requerer a V. Exa- a concessão do regime de trabalho em horário flexível, até o seu filho menor atingir os doze anos de idade, nos termos e com os seguintes fundamentos:

a) A Requerente tem a seu cargo um filho menor, designadamente o menor Cristiano Miguel Rocha, nascido a 02/06/2022, o qual faz parte do seu agregado familiar, vivendo em comunhão de mesa e habitação, sendo que os progenitores se encontram separados, no âmbito da regulação das responsabilidades parentais o menor está a residir com a mãe. (Cfr. Doc.1 e 2);

b) É a Requerente quem superintende na alimentação, tratamento e vestuário diário do menor (Cfr. Doc. 1);

c) O menor frequenta a creche da Santa Casa da Misericórdia de ..., com horário de funcionamento entre as 07:30 e as 18:30 (Cfr. Doc.3);

d) O pai do menor não beneficia de horário de trabalho flexível nem o menor reside com ele (Cfr. Doc. 1);

e) A Requerente não tem suporte familiar próximo que a auxilie nas tarefas de cuidado do menor, designadamente entre as 18:30 de um dia e as 07:30 do dia seguinte e aos sábados, domingos e feriados, dias de encerramento da creche;

f) Nos termos do art.º56.º n.º1 da Lei 7/2009 de 12 de Fevereiro, o trabalhador com filhos menores de 12 anos tem o direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível.

g) Em face dos horários, categoria profissional e funções da requerente e quadro de pessoal é possível sem qualquer prejuízo para aquela conceder-lhe o horário pretendido e que é fixar-lhe o horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, entre as 08:00h e as 17:00h e fixar-lhe os dias de descanso semanal ao sábado e domingo dispensando-a da prestação de trabalho nesses dias e nos dias feriados.

Assim, e porque se encontram preenchidos os requisitos legais, designadamente porque tem um filho menor a seu cargo no âmbito aliás do exercício das responsabilidades parentais, com idade inferior a 12 anos, com o qual vive em comunhão de mesa e habitação, e porque o pai do menor não beneficia de horário de trabalho flexível e não integra o agregado familiar nem tem o menor ao seu cuidado, a Requerente, de acordo com o disposto no n.º1 do art.º57.º da Lei 7/2009, de 12 de Fevereiro (Código do Trabalho), pretende a concessão do regime de trabalho de horário flexível, a partir do dia 19 de Julho de 2023 e até o menor atingir os doze anos de idade, passando a cumprir um horário de trabalho semanal de segunda-feira a sexta-feira um horário entre as 08:00h e as 17:00h e fixar-lhe os dias de descanso semanal ao sábado e domingo, dispensando-a da prestação de trabalho nesses dias e também nos dias feriados.”

7.

A empregadora recebeu esta comunicação dia 20 de junho de 2023 (Cfr. Doc. 2).

8.

Logo no dia 20 de junho de 2023 a empregadora, através do Sr. ..., via email, pelas 18:24h acusa a receção do pedido e escreve o seguinte:

“Como bem sabe o horário que estava a fazer tendo em conta a sua situação actual e no sentido de se adaptar à sua condição de mãe, conforme seu pedido, foi a seguinte:

(...)

O que propõe agora é algo que a empresa não sabe ainda se é possível e/ou se está obrigada a fazê-lo e que implica muito com os horários de todos os seus colegas. Não nos parece ainda razoável que nos imponha de uma dia para o outro uma alteração ao horário, quando o que estava em vigor foi consigo anteriormente acordado, precisamente tendo em conta o nascimento do seu filho e que tivemos todo o cuidado para se conseguir um ajustamento consigo e com os seus colegas.

Deverá assim e para já, manter-se a trabalhar, sendo certo que temos verificado que existe apoio familiar, designadamente, pelo pai da menor.

O mais breve daremos resposta ao solicitado, não podendo a ... impor a sua vontade e mudar o que acordamos em claro e manifesto prejuízo de todos, isto é, dos seus colegas e da empresa.”

(Cfr. Doc.3)

9.

A 22 de junho de 2023, a trabalhadora, através de carta registada com aviso de receção dirigida à Ré, reitera o seu pedido de horário flexível efetuado a 19 de junho de 2023, nos seguintes termos:

“De acordo com a minha carta de pedido de horário flexível de 19 de junho de 2023:

- Mantenho o requerido nos precisos termos em que o requeri.
- A atribuição de horário de trabalho flexível não depende da situação do pai do menor, exceto no que respeita a este não usufruir e horário flexível, o que acontece. pois, o pai não usufrui dc horário de trabalho t4exível”

(Cfr. Doc. 4)

10.

A empregadora recebeu esta comunicação no dia 23 de junho de 2023 (Cfr. Doc. 5).

11.

À data de 17 de julho de 2023, volvidos mais de 20 dias (prazo estabelecido para o empregador comunicar ao trabalhador a sua decisão, por escrito, conforme o preceituado no artigo 57.º, n.º 3 Código de Trabalho), a empregadora escreve à trabalhadora, afirmando que o pedido da Autora não coaduna com os horários do estabelecimento, nem existem condições para ir ao encontro do peticionado pela Autora:

“Nao possuímos um horário sem ser por dois turnos das 8h00 às 17h00 e muito menos que não ocorra ao sábado e ou ao domingo de forma rotativa com os seus colegas”, “não temos capacidade para ir ao encontro do que pretende, pelo que manteremos a flexibilidade existente até essa data, isto é, trabalhando 6 horas por dia, trabalhando até 6 horas antes do final do turno da tarde, (...), mas sempre garantindo a rotatividade aos fins- de semana (...)”

“Como já a informamos por escrito logo no dia 20/6/2023 em resposta à sua carta de 19/6/2023 não é razoável que nos imponha uma alteração ao horário (. . .)”

(Ctr. Doc.6)

12.

A 19 de julho de 2023. a trabalhadora, através de carta registada com aviso de recepção remetida à empregador escreve o seguinte:

“Notificada da vossa resposta de 17. 7.2023, venho pela presente pronunciar-me sobre a mesma nos seguintes termos:

1. "O pedido foi feito em 19.6 2023 e logo no dia 20.6.2023 a empresa acusou a recepção do mesmo."
2. " Só em 17.7. 2023 foi enviada resposta pela empresa.
3. " Por força do disposto no artigo 57.º, n.º 8, al. a) do CT deve considerar-se que o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos.

Consequentemente, solicito que, com efeitos imediatos me seja atribuído um horário compatível com o pedido, sob pena se se ter de solicitar a intervenção da ACT.”

(Cfr. Doc.7)

13.

A empregadora recebeu esta comunicação dia 20 de julho de 2023 (Cfr. Doc. 8).

14.

Apenas a 12 de outubro de 2023, a empregadora vem responder à trabalhadora, nos termos que melhor constam da carta que se junta como documento n.º 9 (C fr. Doc. 9).

15.

Assim, atento todo o supra exposto, é manifesto que a empregadora:

i. ocultou à CITE que o pedido de horário flexível requerido pela trabalhadora foi feito em 19 de junho de 2023;

ii. que o pedido de horário flexível requerido pela trabalhadora cumpriu as formalidades legais exigidas por lei e foi acompanhado de documentação comprovativa do alegado;

iii. não juntou a integralidade do processo como estava obrigada por lei;

iv. mentiu e logra enganar a CITE, fazendo crer que a trabalhadora “terá remetido o pedido por mensagem no dia 9 de outubro de 2023” e que “No print da mensagem remetida à CITE não se afere qualquer pedido individual da empregadora”. Termos em que deve ser a presente RECLAMAÇÃO atendida e revista e revogada a decisão/parecer emitido por esta Comissão, aplicando aqui o disposto no artigo 57º, nº 8 do CT, o que desde já se invoca para todos os devidos e legais efeitos, ou, decidindo-se de mérito, emitir-se parecer desfavorável à intenção de recusa da empregadora, conquanto esta não alega nem prova qualquer prejuízo sério na atribuição do horário pretendido.

Com efeito,

16.

O número 8 do artigo supramencionado prevê as consequências para a inobservância dos pressupostos legais exigidos para o respetivo processo, estabelecendo que se considera que o empregador aceita o pedido do trabalhador se não comunicar a intenção de recusa no prazo de 20 dias após a recepção do pedido (alínea a) e se este não submeter o processo à apreciação da entidade competente na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres dentro dos 5 dias subsequentes ao fim do prazo para apreciação pelo trabalhador (alínea c) do número 8 e número 5 do artigo 57.º CT).

17.

Ora, no caso em apreço, a entidade empregadora não só o respeitou o prazo de 20 dias legalmente exigido para comunicação da sua decisão ao trabalhador, dado que o pedido foi efetuado a 19 de julho de 2023, a entidade empregadora acusou a recepção do mesmo a 20 de junho de 2023 e apenas respondeu a 17 de julho de 2023, como,

18.

Não procedeu ao envio do processo para apreciação pela entidade competente (CITE), numa clara violação do preceituado no número 5 do artigo 57º do CT-

19.

Dado o exposto, conclui-se que o pedido de horário flexível deve ser considerado aceite, conforme prevê o número 8 do artigo 57.º. dado que a entidade empregadora não respeitou os prazos e os pressupostos legais exigidos para o deferimento ou indeferimento do pedido de horário flexível efectuado pela trabalhadora, mormente violando o disposto nas disposições nas alíneas a) e c) do artigo supra, constituindo a prática de uma contraordenação grave, conforme dispõe o nº 10 do presente artigo.

20.

Por outro lado, e sem conceder, mesmo que se admitisse uma avaliação e juízo de mérito sobre o pedido, a empregadora não alega nem prova qualquer prejuízo sério decorrente da atribuição do requerido horário flexível, o que na mesma concorreria para o deferimento do pedido.

Ocorre ainda que:

21.

Nunca neste hiato temporal, isto é, desde a apresentação do pedido até ao presente, a empregadora atribuiu ou concedeu à trabalhadora o horário flexível.

22.

Assim, nos termos melhor expostos, a empregadora não só cometeu contraordenação laboral, o que desde já se invoca para todos os devidos e legais efeitos, designadamente devendo ser extraída certidão para instauração de processo contraordenacional junto da ACT, como ainda, e mais grave, mentiu e ocultou documentos e elementos a um organismo público oficial como é esta Comissão, a quem tentou e logrou enganar, devendo ser aferida a responsabilidade criminal de tal conduta, sob pena de esta comissão deixar passar em claro tão gravoso e desrespeitoso comportamento.(...)”

1.2. À RECLAMAÇÃO apresentada, a trabalhadora juntou 9 (nove) documentos que reporta aos mencionados no seu articulado.

1.3. Regularmente notificada, por ofício de 7 de dezembro de 2023, com a referência S-CITE-



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

17143/2023, a entidade empregadora não veio pronunciar-se quanto ao teor da RECLAMAÇÃO apresentada.

1.4. Por comunicação eletrónica do dia 22 de dezembro de 2023, a trabalhadora remeteu ainda à CITE o teor de uma informação remetida pela ACT em 18 de dezembro de 2023: “[e]m resposta ao vosso Ofício n.º 362/AV de 21.07.2023, com pedido de ação inspetiva à recusa da Entidade Empregadora, ..., em atribuir Horário Flexível à trabalhadora ..., cumpre-nos informar: A Entidade Empregadora não cumpriu o procedimento de autorização de trabalho em regime de horário flexível, de acordo com o artigo 57.º do Código do Trabalho, tendo lhe sido levantado um Auto de Notícia. De acordo com o artigo 8.º do mesmo artigo, é considerado que o empregador aceita o pedido para realização de Horário Flexível nos seus precisos termos. (...)”

1.5. Não foram alegados ou documentalmente comprovados outros factos com relevância para a presente apreciação.

Cumpre decidir,

II - ENQUADRAMENTO JURÍDICO

2.1. Conforme decorre, atualmente, do artigo 20.º da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5.07.2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional, os Estados Membros designam um ou mais órgãos para a promoção, análise, acompanhamento e apoio do direito à igualdade de tratamento entre todas as pessoas, sem qualquer discriminação em razão do sexo.

2.2. A CITE é, desde 1979, a entidade que tem por missão prosseguir a igualdade e a não discriminação entre homens e mulheres no trabalho, no emprego e na formação profissional e colaborar na aplicação de disposições legais e convencionais nesta matéria, bem como as relativas à proteção da parentalidade e à conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, no setor privado, no setor público e no setor cooperativo.

2.3. Esta Comissão, sua composição e respetivas competências encontram-se previstas na alínea d) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 76/2012, de 26 de março, cabendo-lhe apreciar os requisitos processuais, bem como o motivo justificativo da intenção de recusa, pelo empregador, de autorização para trabalho com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos, a que se

referem os artigos 56.º e 57.º do CT, constantes do PARECER RECLAMADO, que aqui se dão por integralmente reproduzidos.

2.4. A CITE tem uma composição tripartida e equilátera, constituída por representantes do Estado, representantes das associações sindicais e representantes das associações patronais.

2.4.1. Assim, a CITE “é composta por um representante do ministério com atribuições na área do emprego, que preside; um representante do ministério com atribuições na área da igualdade; um representante do ministério com atribuições na área da Administração Pública; um representante do ministério com atribuições na área da solidariedade e segurança social; dois representantes de cada uma das associações sindicais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e um representante de cada uma das associações patronais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social” – n.º 1 do artigo 6.º do citado Decreto-Lei n.º 76/2012.

2.4.2. Os pareceres, prévios ou outros, emitidos pela CITE, são sempre votados em reunião plenária pela maioria legal dos seus membros, nos termos previstos nos artigos 14.º a 28.º do Código do Procedimento Administrativo, revestindo sempre a forma de deliberação colegial, que expressa uma vontade conjunta – artigo 10.º do mesmo Decreto-Lei n.º 76/2012.

2.4.3. As deliberações da CITE constituem pareceres obrigatórios votados por um órgão colegial que detém competência exclusiva, como acontece no caso em apreço, para a emissão de “parecer prévio no caso de intenção de recusa, pela entidade empregadora, de autorização para trabalho a tempo parcial ou com flexibilidade de horário a trabalhadores/as com filhos menores de 12 anos” – alínea d) do artigo 3.º do mencionado Decreto-Lei n.º 76/2012, e n.º 5 a 8 do artigo 57.º do Código do Trabalho (CT).

2.5. Os pareceres da CITE, quanto à matéria em análise, são favoráveis ou desfavoráveis à intenção de recusa da entidade empregadora, sendo que, neste último caso (parecer desfavorável à intenção de recusa), o empregador só pode recusar o pedido após decisão judicial que reconheça a existência de motivo justificativo.

2.6. Sem embargo, tem sido aceite pela CITE a RECLAMAÇÃO das suas deliberações, ao abrigo do disposto nos artigos 184.º e seguintes do Decreto-Lei n.º 4/2015 de 7 de janeiro, que aprovou o Código do Procedimento Administrativo (CPA) permitindo que as partes apresentem RECLAMAÇÃO das suas

deliberações, com base em qualquer incorreção, irregularidade, ilegalidade ou inconveniência do ato administrativo, que, por hipótese, possa ter ocorrido no exercício das competências que lhe estão atribuídas.

2.7. No caso em análise, a trabalhadora veio dar conta que a entidade empregadora:

- i. ocultou à CITE que o pedido de horário flexível requerido pela trabalhadora foi feito em 19 de junho de 2023;
- ii. ocultou que o pedido de horário flexível requerido pela trabalhadora cumpriu as formalidades legais exigidas por lei e foi acompanhado de documentação comprovativa do alegado;
- iii. não juntou a integralidade do processo como estava obrigada por lei;
- iv. mentiu e logrou enganar a CITE, fazendo crer que a trabalhadora “terá remetido o pedido por mensagem no dia 9 de outubro de 2023”.

2.8. Concomitantemente comprova, através dos documentos anexos à reclamação, que no dia 19 de junho de 2023, a trabalhadora requereu junto da empregadora a prestação da sua atividade profissional em regime de horário flexível, ao abrigo do disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho para prestar assistência ao seu filho nascido a 02/06/2022, com quem declarou e provou viver em comunhão de mesa e habitação, propondo a elaboração de horário de trabalho de segunda-feira a sexta-feira, entre as 08:00h e as 17:00h com descanso semanal ao sábado e domingo e dispensa de prestação de trabalho nos dias feriados.

2.9. Mais comprova que a entidade empregadora recebeu esta comunicação dia 20 de junho de 2023, tendo no próprio dia respondido, acusando a receção do mesmo, por comunicação electrónica remetida à trabalhadora.

2.10. A 22 de junho de 2023, a trabalhadora, através de carta registada com aviso de receção dirigida à entidade empregadora, reitera o seu pedido de horário flexível, tendo esta comunicado à trabalhadora a intenção de recusar o pedido no dia 17 de julho de 2023

2.11. Neste contexto, analisada a RECLAMAÇÃO e a fundamentação da mesma, entendemos que é evidente a existência de uma alteração objetiva das circunstâncias analisadas no parecer inicial, e que impõem uma decisão diversa da que tomamos.

2.12. Desde logo, porque foram omitidos, pela entidade empregadora, documentos relevantes para apreciação do pedido da trabalhadora. Omissão que determinou, sem mais, um parecer favorável à intenção de recusa da entidade empregadora que, em face dos factos, cumpre inverter.

2.13. Com efeito, e para além do reparo e censura que merece o comportamento da entidade empregadora, analisada a documentação carreada para o processo, verifica-se que o pedido da trabalhadora rececionado na entidade empregadora em 20.06.2023, contém todos elementos legalmente exigidos, pelo que a entidade empregadora nos termos previstos no n.º 3 do artigo 57.º do Código do Trabalho, ou seja, no prazo de 20 dias contados a partir da receção do pedido, deveria comunicar à trabalhadora, por escrito, a sua decisão de recusar o pedido.

2.14. A entidade empregadora só comunica a sua decisão à trabalhadora a 17.07.2023, decorrido portanto mais do que 20 dias contados desde a data da recepção do pedido inicial. A esta conclusão não se opõe o facto de a entidade empregadora ter comunicado à trabalhadora no próprio dia 20.06.2023 que iria avaliar e decidir o seu pedido em momento ulterior.

2.15. Cumpre, a este respeito, sublinhar que o prazo de 20 dias para informar a trabalhadora da decisão relativamente ao horário solicitado não se suspende seja por qualquer solicitação de entrega de documentos ou de reformulação do pedido.

2.16. Assim, em face do exposto, tratando-se de um pedido de horário flexível, efetuado de acordo com o disposto nos artigos 56.º e 57.º do Código do Trabalho, a entidade empregadora excedeu o prazo de 20 dias a que alude o n.º 3 do artigo 57º do Código do Trabalho, pelo que nos termos da alínea a) do n.º 8 do mesmo artigo 57º, deve considerar-se que **“o empregador aceita o pedido do trabalhador nos seus precisos termos”**.

III – CONCLUSÃO

Face ao exposto e nos termos supra enunciados, a CITE delibera:

3.1. Deferir a RECLAMAÇÃO apresentada e **alterar o sentido do Parecer n.º 1094/CITE/2023**.

3.2. Emitir parecer desfavorável à recusa da entidade empregadora ..., relativo ao pedido de trabalho em regime de horário flexível, apresentado pela trabalhadora com responsabilidades familiares ..., uma vez que **o pedido se considera aceite nos seus precisos termos**.



COMISSÃO PARA A IGUALDADE
NO TRABALHO E NO EMPREGO

3.3. Comunicar à entidade empregadora e à trabalhadora o teor da presente deliberação.

3.4. Sem prejuízo da intervenção já comunicada nos presentes autos, remeter o presente parecer à Autoridade para as Condições de Trabalho, para os efeitos tidos por convenientes.

3.5. Recomendar ainda à entidade empregadora que, sem prejuízo do sentido deste parecer, deve SEMPRE, e em conformidade com o mesmo, proporcionar às trabalhadoras e trabalhadores condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal, e, na elaboração dos horários de trabalho, deve facilitar essa mesma conciliação, nos termos, respetivamente, do n.º 3 do artigo 127º, da alínea b) do n.º 2 do artigo 212º e n.º 2 do artigo 221.º todos do Código do Trabalho, aplicáveis em conformidade, com o correspondente princípio, consagrado na alínea b) do n.º 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa.

**APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS DA CITE EM 28 DE FEVEREIRO,
CONFORME CONSTA DA RESPECTIVA ATA NA QUAL SE VERIFICA A EXISTÊNCIA DE
QUORUM CONFORME LISTA DE PRESENCAS ANEXA À MESMA ATA.**